

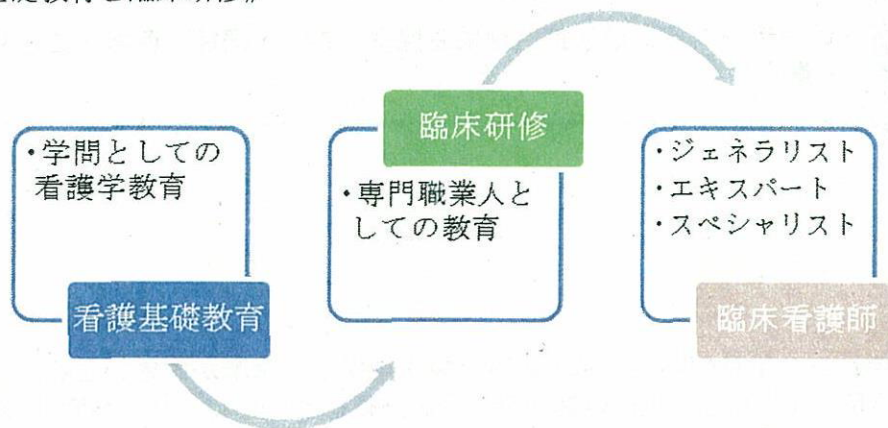
新人看護職員の臨床研修についての考え方

済生会横浜市東部病院 熊谷 雅美

【目的】

- 将来いかなる領域を専門にするとしても、看護師である以上習得しておくべき基本的看護を身に付けた臨床看護師を育成する。
- 看護のプロフェッショナルになるために必要な事柄を理解する。「専門職業人」
 - ・考えることができる
 - ・問題解決できる
 - ・マネジメントできる

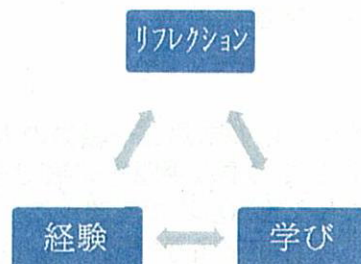
《看護基礎教育と臨床研修》



【教育方法】

看護基礎教育が修了していること、成人の学習者であることから

- ① 経験型学習：経験→リフレクション（意味付け）→学びの行動化のサイクル

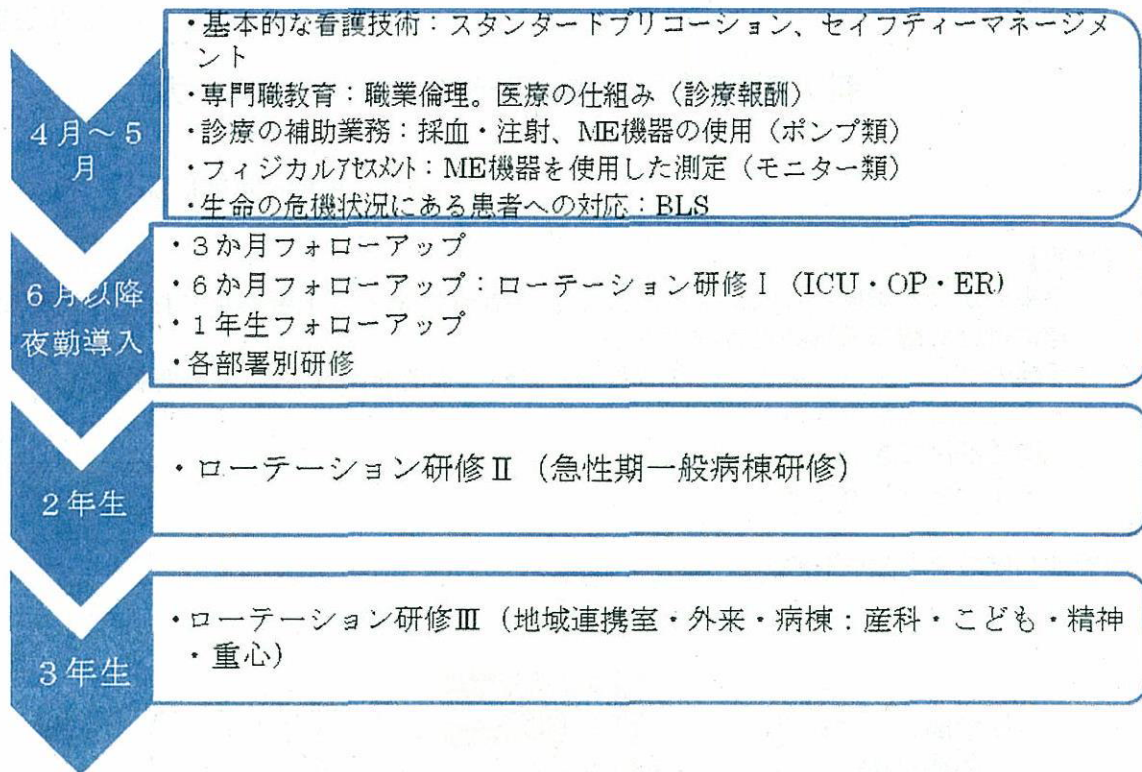


- ② リアルなシミュレーション：「～のつもり」がない学習の内容を準備する
- ③ 自己学習や自己評価ができるようにシラバスやチェックリストを用いる
- ④ 屋根瓦式の支援体制：プリセプターによるシェアリング、サポーターによるコーチング

【教育内容】

- 原則
- ① 講義
 - ② 演習（一項目づつ）
 - ③ シナリオシミュレーション演習（場面を設定し、多重な技術を組み込む）
 - ④ 研修したことを臨床現場で実践する。研修→実践の繰り返しプログラム
 - ⑤ 自己学習できる場の準備（トレーニングセンター、トレーナー）

【研修期間と内容】



【研修の評価】

（資料1）

- 1年目＞2年目＞3年目の順で、基礎教育と臨床現場との乖離が大きいと感じている。
- 1年目、2年目、3年目とも生体侵襲が高い看護技術については、基礎教育との乖離が大きいと感じているが、2年目が最も大きいと感じている。

これらのことから、

1. 臨床研修においては、生体侵襲が高い看護技術を中心のプログラムが必要である。
2. 1年時の研修によって、生体侵襲が高い看護技術を習得している。したがって基礎教育と臨床現場の比較検討が可能になり、2年時に乖離が大きいと認識できる。つまり臨床研修は1年間程度の期間が必要であると考える。

（資料2）

- 1年目を経時的にみると、はじめは自己の未熟さや職場の人間関係に戸惑っているが、6か月頃、そして1年後には専門職業人として必要な課題を認識できている。
- 1. 臨床研修の方法は、研修したことを臨床現場で実践する。研修→実践の繰り返しプログラム
- 2. 学びの経過から、臨床研修は1年間が適当な期間と考える。
- 3. ローテーションについては、人間関係の構築がある程度できた6か月頃から行なうことが望ましい。

（資料3）

○「臨床現場は今日より明日により高い看護能力が求められていると感じる」「自分が医療事故を起こすのではないかと不安を感じながら仕事をしている」

1. 過剰な不安を下げるような支援体制が必要であり、プリセプター、サポーターといった決められた役割の者だけでなく、部署全員の支援が受けられるような屋根瓦式体制が必要である。

○ 臨床研修に何を望むか

1年間の研修終了時にアンケートで確認している。多くのものが「研究手法」「看護理論」「看護診断」などであり、準備されている臨床研修の内容にコミットしていなかった。しかし仲間と一緒に学んだ1年間は、「やる気になった」「仲間意識が育った」「自分が見えた」「この一員と実感した」など精神的な支えとなっていた。

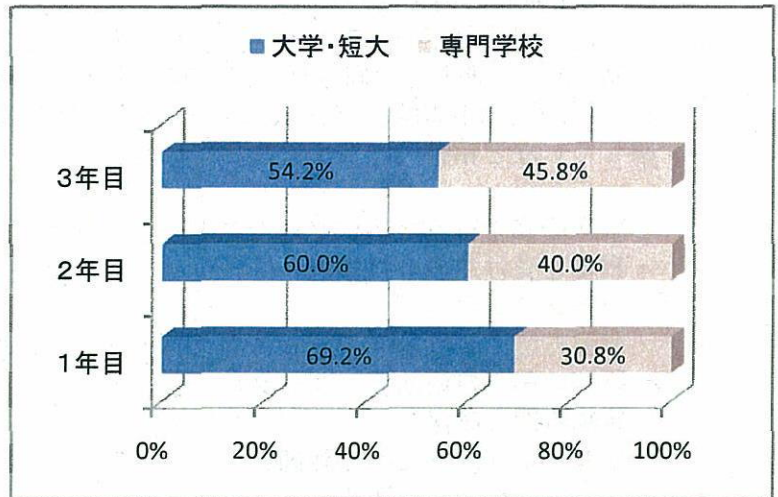
○ 臨床研修を行うために必要なことから

- ・ 教育を受けた教育担当者
- ・ 教育プログラム
- ・ 学習方法：経験型学習と on・off のスパイラル学習
- ・ 研修の場（技術演習・ワーク）
- ・ 研修時間の確保
- ・ 教育効果を図るための評価表
- ・ シミュレーション機器
- ・ 院内の支援体制

(資料1)

■ 新人看護職員の教育背景

	1年目	2年目	3年目
大学・短大	69.2%	60.0%	54.2%
専門学校	30.8%	40.0%	45.8%



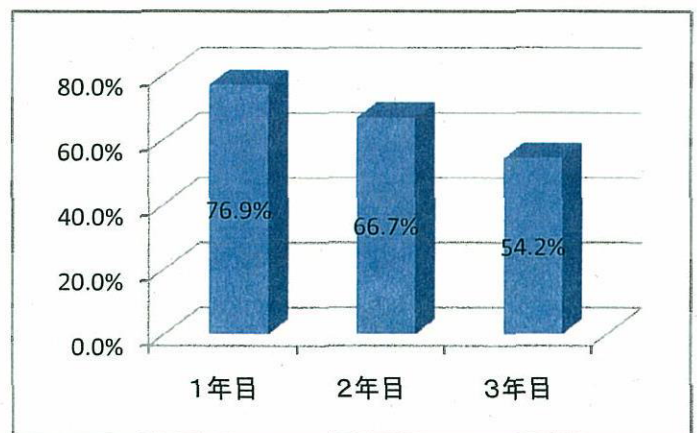
■ 新卒新人として就職した人数

	人数	回収数
1年目	22	13
2年目	23	15
3年目	39	24
合計	84	52

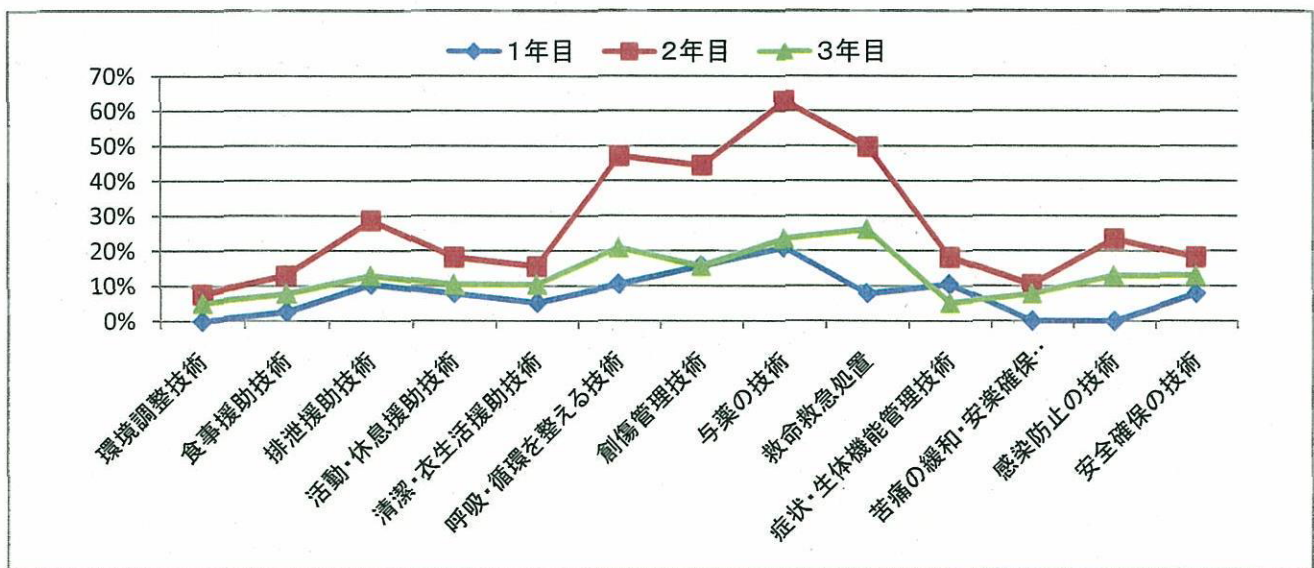
回収率 63.0%

■ 教育と現場の乖離を感じたか

	1年目	2年目	3年目
	76.9%	66.7%	54.2%



■ 教育と現場の乖離を感じた項目



「教育と現場の乖離」については、1年目が最も感じている。しかし具体的な項目については、1年目では比較し評価できるような状況にはなく、2年目になって「生体侵襲が高い技術」について乖離が大きいと感じている。(アンケート実施時期:5月初旬)

(資料2)

■看護師としてできるようになったと感じること

	3か月	6か月	1年
自己学習	24.6%	15.8%	
基本的な看護技術		26.3%	
看護師としての姿勢		23.7%	
ルーチン業務			70.3%
報告連絡相談		10.5%	29.6%
個別性のある看護(安全安楽・発達段階)			22.2%
時間管理			22.2%
先輩との人間関係	23.2%		

「何ができるようになったか」をみると、3か月では漠然としている。6か月になると具体的に認識できるようになる。また看護師として必要な能力が何かを理解できるようになっている。

■今後の課題

	3か月	6か月	1年
自己学習	43.8%	34.7%	
先輩との人間関係	35.4%		
生活リズムの構築	20.8%	30.9%	
熟練した看護技術		25.2%	
急変・緊急時の対応		7.3%	51.8%
人工呼吸器の管理		1.9%	
特殊状況下の患者対応(終末期・不穏・ハイリスク)			25.9%
看護診断			29.6%

「今後の課題」について、3か月では職場に適應することが目標であり、その範囲が新人の限界点であると推測できる。6か月经つと看護の具体的な項目で課題認識ができるようになっている。

(資料3)

質問項目	1年目	2年目	3年目
世間の評価にあるような精神的な未熟さや弱さが職場適応を阻害していると思う	7.7%	13.3%	29.2%
臨床現場では、昨日より今日、今日より明日といった感じで、より高い看護能力が求められていると日々感じる	69.2%	46.7%	16.7%
がんばっても「認められる」「誉められる」ことが少ないと感じる	15.4%	13.3%	16.7%
臨床現場は忙しく、先輩がじっくりと教えてくれることは難しいと思う	38.5%	20.0%	50.0%
交代制勤務など不規則な勤務形態による負担が大きい	15.4%	6.7%	25.0%
新人看護職への計画的な育成体制が整っていないと感じる	15.4%	13.3%	54.2%
新人看護職が看護の仕事に魅了を感じる事が難しい臨床現場である	15.4%	6.7%	29.2%
自分が医療事故を起こすのではないかと不安を感じながら仕事をしている	53.8%	60.0%	50.0%
看護業務が煩雑で何をどうすればよいのかなど仕事の段取りを整理することに混乱を感じる	38.5%	33.3%	37.5%
先輩看護職や医師など仕事をするチームの人間関係があまりよくない	7.7%	20.0%	4.2%
必ずや看護のプロフェッショナルになると決めている	38.5%	33.3%	4.2%
就職活動をしている時もしくは就職する病院を決めた時から、自分のキャリアプランをもっていた	38.5%	40.0%	25.0%

